

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pertumbuhan organisasi dipengaruhi oleh keberhasilan sumber daya manusia dalam mengembangkan tujuan organisasi. Memanfaatkan potensi dan mengembangkan sumber daya yang ada merupakan faktor pertumbuhan yang penting dan harus menjadi prioritas utama setiap perusahaan. Apalagi di era globalisasi saat ini, bisnis menghadapi persaingan yang ketat dan harus mampu beradaptasi untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang terampil, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi dan berkinerja tinggi sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Sumber daya manusia diakui sebagai aset berharga dalam pembangunan berkelanjutan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi memiliki peran yang sangat penting (Wijaya, 2018) Sumber Daya Manusia adalah masalah bisnis yang paling kompleks karena dapat mempengaruhi kinerja sumber daya lainnya, sehingga menciptakan peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan pegawainya dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan.

Organisasi yang mengalami keberhasilan pasti sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya. Dalam Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, semakin rendah pula kinerja perusahaan. Kinerja ataupun prestasi kerja yang didefinisikan Mangkunegara (2018; 67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya..

PT Marinal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang berlokasi di Jakarta. PT Marinal mendistribusikan produk suplemen makanan asal Amerika Serikat dan sudah mendistribusikan produk keseluruh Indonesia. Berikut adalah data pencapaian kinerja karyawan pada PT Marinal selama 4 tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT Marinal

| No. | Indikator Penilaian | Target | Pencapaian Kinerja | | | |
|-----|----------------------|-------------|--------------------|------------|------------|------------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Kualitas Kerja | 100% | 84% | 82% | 85% | 83% |
| 2. | Kuantitas Kerja | 100% | 87% | 82% | 85% | 82% |
| 3. | Kemampuan Kerja sama | 100% | 82% | 80% | 83% | 81% |
| 4. | Tanggung Jawab | 100% | 82% | 81% | 82% | 83% |
| 5. | Inisiatif | 100% | 79% | 80% | 81% | 81% |
| | Rata-rata | 100% | 83% | 81% | 83% | 82% |

Sumber : PT Marinal

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Marinal mengalami fluktuatif, dapat dilihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2022. Pada tahun 2019 sampai tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi sebesar 81%, sedangkan pada tahun 2020 dan tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada PT Marinal mengalami kenaikan sebesar 2% menjadi sebesar 83% dan di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 1% . Sehingga pihak manajemen perusahaan perlu mencari cara dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawannya.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang harus diakomodasi dengan baik dan diterima oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan. Jadi perusahaan harus mampu melakukan upaya dalam membangkitkan kinerja karyawan supaya mengantongi tujuan perusahaan dan mengawal eksistensi perusahaan yang selaras dengan visi misi yang diemban.

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang disongsong oleh para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan (Bahri, 2022). Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang berbeda-beda, yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Kurniawan (2020) dalam (Bahri, 2022), kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi merupakan bagian penting bagi organisasi untuk mencacah sumber daya manusia, karena kompensasi menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja. Bagi Karyawan besarnya kompensasi menggambarkan nilai kerja mereka di antara para karyawan lainnya.

Menurut penelitian yang dilakukan Fahraini & Syarif (2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Nikos Distribution Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan kompensasi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja yakni faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja, sebab individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berupaya secara maksimal untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan. Tingginya motivasi karyawan menjadi jaminan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja karyawan merupakan isu

yang kompleks dan penting. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noverhadi, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dan mencapai tingkat maksimal. Sehingga penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan memberikan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan konsep yang ditunjukkan oleh sikap penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2018) memberikan definisi disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting karena termasuk dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling utama. Khususnya kehadiran karyawan Hal ini disebabkan semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai bagian dari perencanaan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif khususnya mengenai kehadiran karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazruddinaziz & Mulia (2022) yang ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MARINAL”**.

B. Perumusan Masalah.

Penelitian ini berencana meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal?

C. Tujuan Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas lagi.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan, serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk disempurnakan pada penelitian selanjutnya dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.

